



CARCEPT-Prévoyance
OREPA-Prévoyance

NOTICE D'INFORMATION

**La portabilité des droits au titre de
l'article 14 de l'accord national
interprofessionnel du 11 janvier 2008**

S O M M A I R E

Introduction	5
Quel est l'objet du maintien des droits ?	6
Qui peut bénéficier du maintien des droits ?	6
- L'ancien salarié	
- Les ayants droit	
Quels sont les droits maintenus ?	7
- La nature des garanties maintenues	
- Niveau de garanties maintenues	
- Conséquences en cas d'évolution ou de résiliation du contrat de prévoyance	
- Conséquences en cas de modification de la situation juridique de votre ancienne entreprise	
- Conséquences en cas de disparition de votre ancienne entreprise	
Comment est financé le maintien de vos droits ?	8
- Montant de votre cotisation mensuelle	
- Base de calcul de votre cotisation de prévoyance	
- Participation au financement	
- Paiement de votre cotisation	
Quelle est l'assiette servant de base pour le calcul de vos garanties de prévoyance ?	8
Quelle est la date d'effet et la durée de maintien de vos droits ?	9
- Point de départ du maintien des droits	
- Durée du maintien des droits	
Y a-t-il un droit à renonciation ?	10
Quand la portabilité cesse-t-elle ?	10
Comment bénéficier du maintien des garanties au titre de la loi Evin à l'expiration de vos droits dans le cadre de l'ANI ?	11
Quelles sont les formalités d'adhésion ?	11

INTRODUCTION

La présente notice d'information définit les conditions de mise en œuvre de la portabilité des droits prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 et prenant effet au **1^{er} juillet 2009 qui prévoit que :**

« Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci (non consécutif à une faute lourde), ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur ;

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale...».

Seules les ruptures de contrat de travail survenues à compter du 1^{er} juillet 2009 rendent possible la portabilité des droits, sous réserve des tolérances prévues par le texte et reprises dans la présente notice.

La présente notice, établie sur la base des dispositions de l'ANI et l'avenant qui le modifie, s'applique aux contrats prévoyance et frais de santé complémentaires souscrits par votre ancien employeur auprès de l'Institution. Celle-ci vient en complément de la ou des notices d'information spécifiques qui vous ont par ailleurs été remises par votre employeur.

Cette notice doit obligatoirement être transmise à chaque salarié.

Cette notice est valable exclusivement pour les régimes qui n'ont pas fait l'objet d'un financement par un système de mutualisation.

QUEL EST L'OBJET DU MAINTIEN DES DROITS ?

Le maintien des droits, au titre de l'article 14 de l'ANI, vous permet en cas de rupture de votre contrat de travail de continuer à bénéficier pendant tout ou partie de votre période de chômage des régimes de prévoyance et frais de santé qui étaient les vôtres au sein de l'entreprise au jour de la rupture de votre contrat de travail. Le caractère conventionnel de ce droit fait peser sur votre employeur l'obligation d'organiser le maintien de la couverture.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU MAINTIEN DES DROITS ?

■ L'ANCIEN SALARIÉ QUI REMPLIT LES CONDITIONS CUMULATIVES SUIVANTES :

■ Contrat de travail rompu

Vous pouvez bénéficier de la portabilité des droits si vous avez quitté l'entreprise pour les raisons suivantes :

- licenciement à l'**exclusion du licenciement pour faute lourde** ;
- rupture conventionnelle ;
- démission ;
- fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- fin de la période d'essai.

■ Prise en charge par le régime d'assurance chômage

La rupture de votre contrat de travail pour les raisons évoquées ci-dessus doit ouvrir droit à prise en charge de l'assurance chômage. Vous devez justifier auprès de votre ancien employeur du bénéfice des allocations d'assurance chômage dans les 10 jours suivant la notification.

■ Droits à couverture complémentaire ouverts chez votre dernier employeur

Les garanties sont maintenues si vous avez ouvert des droits à couverture chez votre dernier employeur. Ce qui exclut les salariés qui n'ont pas adhéré au régime mis en place au sein de l'entreprise, soit parce qu'il s'agit d'un régime facultatif, soit parce que le salarié ne répond pas aux conditions d'application dudit régime (ancienneté insuffisante...) ou soit parce que le salarié n'adhérait pas au régime mis en place par son ancien employeur dans le cadre d'une déclaration unilatérale de l'employeur.

■ Ancienneté

Vous devez justifier d'une durée effective de votre dernier contrat de travail chez votre ancien employeur d'un mois minimum au jour de la rupture de votre contrat de travail dans la mesure où la durée du maintien est appréciée par mois entier. Conformément au Code du Travail la durée d'un mois s'apprécie de date à date.

■ VOS AYANTS DROIT

Si le contrat de prévoyance complémentaire prévoit la couverture des ayants droit, celle-ci devra être maintenue au profit de ces derniers tels que définis dans la notice d'information spécifique aux garanties. Ils bénéficient du même niveau de garanties que vous.

QUELS SONT LES DROITS MAINTENUS ?

■ LA NATURE DES GARANTIES MAINTENUES

Les garanties maintenues sont celles prévues dans le ou (les) contrat(s) collectif(s) en vigueur dans votre ancienne entreprise, sous réserve que vous soyez adhérent au régime au jour de la rupture de votre contrat de travail, qu'il s'agisse d'un régime collectif de nature obligatoire ou facultative.

Le mécanisme du maintien des garanties pendant la période de chômage vous permet d'obtenir, conformément au contrat antérieurement en vigueur :

- le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, un accident ou une maternité ;
- le maintien de vos garanties de prévoyance lourde (décès - incapacité/invalidité) et éventuellement de dépendance.

■ NIVEAU DE GARANTIES MAINTENUES

Au jour de la rupture de votre contrat de travail, le niveau de garanties maintenu correspond à celui dont vous avez bénéficié dans votre ancienne entreprise, sous réserve des limitations prévues au § « assiette servant de base pour le calcul de vos garanties de prévoyance ». Dans l'hypothèse où le contrat souscrit par votre entreprise prévoit plusieurs options ou niveaux de garanties, vous conservez pendant la période de portabilité des droits l'option ou le niveau de garanties que vous aviez préalablement choisi dans votre entreprise.

■ CONSÉQUENCES DE L'ÉVOLUTION OU DE LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE PENDANT LA PÉRIODE DE PORTABILITÉ

Si vous bénéficiez de la portabilité des droits, l'évolution ou la résiliation du contrat de prévoyance complémentaire dans l'ancienne entreprise est sans effet sur vos droits et obligations, dès lors que l'intégralité de la cotisation (parts patronale et salariale) a été effectivement versée.

Vous continuez alors de bénéficier des conditions contractuelles en vigueur le jour du départ de votre entreprise.

■ CONSÉQUENCES EN CAS DE MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE VOTRE ANCIENNE ENTREPRISE

Le nouvel employeur reprenant les salariés en activité maintient les garanties des ex - salariés au même titre que les salariés en activité si le maintien des garanties est rattaché au contrat de travail (article L.1224-1 du Code du travail).

■ CONSÉQUENCES EN CAS DE DISPARITION DE VOTRE ANCIENNE ENTREPRISE

La disparition de votre ancienne entreprise pendant la période de portabilité met fin au maintien de vos garanties dès lors que l'intégralité de la cotisation (parts patronale et salariale) nécessaire à la couverture pendant la période de portabilité des droits n'a pas été payée à l'Institution.

Si vous êtes en arrêt de travail et percevez une indemnité complémentaire à la Sécurité sociale de l'Institution, la disparition de l'entreprise est, dans tous les cas, sans effet sur le maintien de vos droits à garantie décès.

COMMENT EST FINANÇÉ LE MAINTIEN DE VOS DROITS ?

■ MONTANT DE VOTRE COTISATION MENSUELLE

Le montant global de la cotisation mensuelle est indiqué dans le contrat de prévoyance signé avec votre employeur. Il demeure identique à celui en vigueur dans votre entreprise au jour de la rupture de votre contrat de travail. Il vous appartient de financer la part salariale de la cotisation prévoyance et/ou santé (CSG/CRDS sur la part patronale incluse).

■ BASE DE CALCUL DE VOTRE COTISATION DE PRÉVOYANCE

Si la cotisation de votre contrat est exprimée en pourcentage du salaire, le traitement de référence servant d'assiette au calcul de votre cotisation est égal au salaire brut versé par votre employeur au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture de votre contrat de travail, soumis à cotisations sociales (hors sommes exigibles du fait de la rupture de votre contrat de travail).

■ PARTICIPATION AU FINANCEMENT

Vous financez conjointement avec votre employeur le maintien de vos droits dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise à la date de la rupture de votre contrat de travail.

■ PAIEMENT DE VOTRE COTISATION

Au jour de la rupture de votre contrat de travail, vous devez payer par chèque l'intégralité de votre part salariale finançant les garanties de prévoyance et santé sur l'ensemble de la durée prévisionnelle de garanties indiquée sur votre formulaire de maintien de vos droits.

En cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, de durée de portabilité finalement inférieure à la durée prévisionnelle, votre ancien employeur s'engage sur votre demande écrite à faire procéder au remboursement du trop versé dans les 20 jours suivant la réception de votre courrier.

De même, votre employeur se réserve le droit de vous réclamer la part de cotisation manquante s'il s'avère que la somme initialement versée est insuffisante pour couvrir les garanties pour la période indiquée.

QUELLE EST L'ASSIETTE SERVANT DE BASE POUR LE CALCUL DE VOS GARANTIES DE PRÉVOYANCE ?

Le salaire de référence servant de base pour le calcul de vos garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture de votre contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture de votre contrat de travail).

En tout état de cause vos droits garantis pendant la période de portabilité par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront conduire à vous verser des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage que vous auriez perçues au titre de la même période.

QUELLE EST LA DATE D'EFFET ET LA DURÉE DE MAINTIEN DE VOS DROITS ?

■ POINT DE DÉPART DU MAINTIEN DES DROITS

La garantie est accordée dès le lendemain du jour où votre contrat de travail a été rompu, sous réserve de retourner à votre employeur dûment complétée et signée, la lettre de demande de portabilité des garanties prévoyance et/ou santé.

Si le régime de prévoyance, en vigueur dans votre entreprise à la date de la rupture de votre contrat de travail, institue une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie, assortie d'un délai de franchise, le point de départ du versement des prestations se situe dès la fin de la période de franchise prévue dans le contrat souscrit par votre ancien employeur.

Si les garanties sont exprimées en relais des obligations conventionnelles, le point de départ du versement des prestations se situe à l'expiration du maintien de salaire fictif compte tenu de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail du salarié.

■ DURÉE DU MAINTIEN DES DROITS

La durée de la portabilité des garanties est indiquée sur votre lettre de demande à bénéficier de ce droit.

Cette durée est déterminée en fonction de la durée effective de votre dernier contrat de travail appréciée en mois entier et des règles d'indemnisation ouvrant droit aux allocations chômage décrites dans le décret n° 2009-339 du 27 mars 2009, dans la limite de 9 mois.

A titre d'exemple :

- si la durée effective du dernier contrat de travail est égale à 1 mois, et que votre indemnisation chômage est supérieure à 1 mois (ex. : indemnisation pendant 4 mois), la durée de la portabilité des droits est de 1 mois, soit la durée de votre dernier contrat de travail ;
- si la durée effective du dernier contrat de travail est égale à 6 mois et 10 jours, et que votre indemnisation chômage est égale à 5 mois, la durée de la portabilité des droits est de 5 mois, soit la période pendant laquelle vous percevez des allocations chômage ;
- si la durée effective de votre dernier contrat de travail est égale à 9 mois, et que votre indemnisation chômage est égale à 10 mois ou plus, la durée de la portabilité des droits est de 9 mois, soit la durée maximale.

Si vous étiez en contrat de travail à durée déterminée, il convient de retenir la durée effective du dernier contrat de travail chez votre dernier employeur avec une limite maximale de 9 mois.

Y A-T-IL UN DROIT À RENONCIATION ?

Vous avez la possibilité de renoncer au maintien des garanties dans les 10 jours suivant la date de rupture de votre contrat de travail. Vous devez à cet effet manifester expressément votre refus en adressant à votre ancien employeur un exemplaire du formulaire rédigé comme suit : *“Je soussigné, nom et prénom, déclare renoncer de manière irrévocable et définitive, à bénéficier du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance et frais de soins de santé prévu par les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008...”*

Vous devez rembourser au plus tard dans les 8 jours suivant la renonciation les sommes indûment versées qui sont nées au titre des droits ouverts pendant la période de renonciation, dès lors que vous avez fait valoir votre droit à renonciation.

Les garanties complémentaires santé et prévoyance sont indissociables, ce qui vous fait perdre le bénéfice de l'ensemble des garanties si vous avez renoncé à un régime, qu'il y ait un ou plusieurs organismes assureurs pour couvrir les garanties dont vous bénéficiiez en tant que salarié. Autrement dit vous ne pouvez pas, par exemple, prétendre au maintien des garanties de prévoyance complémentaire lourde (décès – incapacité invalidité), si vous avez manifesté par écrit votre refus de bénéficier de la portabilité des garanties de frais de soins de santé, dès lors que les deux régimes sont en place dans votre entreprise au jour de la rupture de votre contrat de travail, qu'ils soient financés conjointement ou par un système de mutualisation.

QUAND LA PORTABILITÉ CESSE-T-ELLE ?

Vos garanties cessent pour vous et vos ayants droit :

- à l'expiration de la durée de portabilité ;
- à la date de la reprise d'un emploi ;
- en cas de non paiement de votre cotisation à la date d'échéance ;
- en cas de disparition de votre entreprise sauf si l'intégralité de la cotisation a été effectivement payée.

Ces cas de cessation s'ajoutent à ceux définis dans votre notice spécifique de garanties (notamment en cas de décès ; en cas de départ à la retraite...).

Vous devez impérativement informer votre ancien employeur et notre centre de gestion de tout évènement ayant mis fin à la période de portabilité.

En tout état de cause vous vous engagez à rembourser au gestionnaire les sommes indûment versées au titre des droits nés après expiration de la période de portabilité, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la demande de ce dernier.

COMMENT BÉNÉFICIER DU MAINTIEN DES GARANTIES AU TITRE DE LA LOI EVIN À L'EXPIRATION DE VOS DROITS DANS LE CADRE DE L'ANI ?

A l'expiration de vos droits au titre de l'ANI, vous pouvez demander à bénéficier de la prolongation de garanties frais de soins de santé. Vous êtes alors assuré à titre individuel, dès lors que vous remplissez les conditions prévues à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, et que vous en manifestez le souhait dans un délai de 6 mois. Ce délai court à compter de la date de rupture de votre contrat de travail si la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, et à la date à laquelle le bénéfice du maintien de garanties prévu par l'article 14 de l'ANI prend fin dès lors que la durée de ce maintien est supérieure à 6 mois. L'Institution vous communiquera les garanties et les cotisations correspondantes, ces dernières étant intégralement à votre charge.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS D'ADHÉSION ?

Il convient de compléter et signer la lettre de demande de portabilité des garanties et la remettre à votre ancien employeur. Cette lettre doit impérativement comporter la durée prévisionnelle de portabilité et la part salariale de la cotisation du contrat prévoyance-santé pour l'ensemble des garanties.

